Der Verzicht auf Tariflohn

Auszug

aus einer Dissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau

vorgelegt von

Referendar Dr. rer. pol. Oskar Schulz
aus Luckau (Nd. Lausitz).

Gedruckt mit Genehmigung der rechts- und staatsw. Fakultät der Universität Breslau.
Berichterstatter: Professor Dr. Schott.

Druck der Luckauer Kreis-Zeitung Otto Moschütz & Sohn.

1927.

Nach dem bis 1918 geltenden Recht schuf der Abschluß eines Tarifvertrages nur obligatorische Verpflichtungen der vertragschließenden Verbände, auf ihre Mitglieder dahin zu wirken, daß dem Einzelarbeitsvertrag die Bedingungen des Tarifvertrages (TVes) tatsächlich zugrunde gelegt wurden. Ein der Regelung des TVes widersprechender Einzelarbeitsvertrag war rechtswirksam. Auch die Auffassung, die nicht die vertragschließenden Verbände, sondern deren Mitglieder als die durch sie Vertretenen als Parteien des TVes ansieht — sogen. Vertretungstheorie im Gegensatz zur Verbandstheorie — konnte nicht dazu führen, vom TV. abweichende Vereinbarungen in Einzelarbeitsverträgen für unwirksam zu erklären und durch die entsprechenden Bestimmungen des TVes zu ersetzen (Unabdingbarkeit), weil dies eine Beschränkung der Vertragsfreiheit mit absoluter Wirkung bedeutet hätte. Erst die Verordnung vom 23. 12. 1918 über Tarifverträge usw. legte den TVen unabdingbare Wirkung bei.

Die Frage, ob damit auch ein Verzicht auf verdienten Lohn, der sich als Erlaßvertrag gemäß § 397 BGB. darstellt, ausgeschlossen sei, wird von der überwiegenden Meinung verneint, von anderer Seite, insbesondere Nipperdey (Beiträge zum Tarifrecht) bejaht.

Der Wortlaut des § 1 VO. spricht für die Zulässigkeit des Verzichtes; denn nach ihm sind tarifwidrige Arbeitsverträge im Umfang der Abweichung vom TV. unwirksam. Ein nach Fälligkeit des einzelnen Lohnanspruchs erfolgter Verzicht auf einen Teil des Lohnes ist keine Aenderung eines Arbeitsvertrages im Gegensatz zu einem Verzicht auf noch nicht erworbenen Lohn, der die Entstehung eines höheren Lohnanspruchs verhindert und sich damit als Inhaltsänderung des Schuldverhältnisses darstellt.

Diese Unterscheidung zwischen Abänderung eines Arbeitsvertrages und Aenderung einer bereits entstandenen Schuld beruht auf einer Trennung zwischen dem durch den Arbeitsvertrag begründeten Schuldverhältnis als einem zur Erzeugung von Einzelrechten geeigneten Organismus (Planck) und dem fälligen einzelnen Lohnanspruch. Die Verselbständigung des fälligen Lohnanspruchs gegenüber der zugrunde liegenden Dauerschuld beim Arbeitsverhältnis ist von Gierke (Jherings Jahrbücher 64 Bd. S. 355 ff) in einer Untersuchung über dauernde Schuldverhältnisse stark betont.

Auf dieser Trennung beruhen auch die §§ 619, 1614, 1714 BGB., 1,2 Lohnbeschlagnahmegesetz. Sie unterscheiden zwischen vorheriger Ver-

einbarung und nachträglichem Verzicht und lassen für letzteren ein besonderes rechtliches Schicksal zu, wenn auch der gesetzgeberische Zweck der Regelung bei den einzelnen Bestimmungen durchaus verschieden ist.

Die Trennung zwischen einer in die Zukunft wirkenden Vereinbarung und einem Verzicht für die Vergangenheit ist deshalb für durchaus zulässig zu erachten. Daraus folgt die Möglichkeit verschiedener rechtlicher Schicksale beider. Führt diese Möglichkeit im Rahmen des § 1 VO. tatsächlich zu verschiedener rechtlicher Behandlung?

Die Verzichtsgegner erblicken im Verzicht eine unzulässige Umgehung des Gesetzes; sie meinen, die Unabdingbarkeit wolle nicht allein die Entstehung der tarifvertraglich vorgesehenen Ansprüche — so die überwiegende Meinung —, sondern auch ihre tatsächliche Verwirklichung garantieren.

Da das Unabdingbarkeitsprinzip bereits in dem Schrifttum, das sich vor Erlaß der VO. mit tariflichen Problemen befaßte, lebhaft erörtert und Gegenstand rechtspolitischen Kampfes gewesen ist, liegt es nahe, die damals vertretene Auffassung zur Auslegung heranzuziehen. Bei einer Prüfung in dieser Richtung drängt sich, unter Berücksichtigung insbesondere der Erörterungen von Lotmar, Rundstein, Sinzheimer, Boos und Schall, als Ergebnis auf, daß der von der überwiegenden Meinung verwandte Begriff der Unabdingbarkeit sich mit dem Sinn decken dürfte, den man der Unabdingbarkeit in der Zeit des Kampfes um ihre Einführung in das geltende Recht zu mindest in weiten mit der Erörterung dieser Frage beschäftigten Kreisen beigelegt hat. Bei dieser Lage aber hätte der Gesetzgeber eine abweichende Ansicht durch andere Fassung des § 1 VO. zum Ausdruck bringen müssen.

Die Zulässigkeit des Verzichts ist deshalb zu bejahen.

Im übrigen ist auch vom Standpunkt der überwiegenden Meinung aus bei ausdrücklicher Aufnahme einer Bestimmung in den normativen Teil des TVs, wonach Verzichte auf tarifliche Lohnansprüche unzulässig sind, ein Verzicht rechtsunwirksam.

Wirtschaftliche Erwägungen lassen sich für wie gegen die Zulassung eines Verzichts verwenden.

Festzuhalten ist daran, daß jede Vereinbarung, durch die sich der Arbeitnehmer ein ihm tarifvertraglich zustehendes Lohnforderungsrecht für die Zukunft schmälert, unwirksam ist.

Die Ansicht, in der Vereinbarung untertariflicher Löhne liege unter gewissen Voraussetzungen eine nach der VO. zulässige Abdingung zugunsten der Arbeitnehmer (AN.), ist entschieden zu bekämpfen. Dabei ist zur Prüfung, ob eine Abdingung zugunsten des ANs. vorliege, nicht mit Hueck vom Gesamtinteresse der ANschaft, vielmehr mit Nipperdey vom Interesse des einzelnen ANs auszugehen.

Der Abschluß von Verzichtsverträgen zwischen Arbeitgeber (AG.) und AN. berührt im allgemeinen nicht die obligatorischen Beziehungen zwischen den Parteien des TVs, d. h. den vertragschließenden Organi-

sationen der AN. und denen der AG. oder, wenn auf Seiten der AG. kein Verband, sondern nur ein einzelner AG. steht, des betreffenden AGs. Denn es ist mit Lotmar streng zwischen den Verpflichtungen der Parteien des Arbeitsvertrages aus diesem und den Pflichten der Parteien des TVs aus letzterem Vertrage zu unterscheiden. Eine Pflicht des TVgegners zur tatsächlichen Durchführung der tariflichen Durchführung der tariflichen Arbeitsbedingungen ist nur bei ausdrücklicher Aufnahme in den TV. gegeben. Steht auf AGseite ein einzelner AG., so hat dann die ANorganisation gegen ihn einen Anspruch auf Unterlassung des Abschlusses von Verzichtverträgen und bei Verstoß gegen diese Unterlassungspflicht einen Schadensersatzanspruch, der gemäß § 249 BGB. auf Beseitigung der geschlossenen Verzichtverträge geht. Ein besonderes selbständiges subjektives Recht des ANs auf Innehaltung der Tarifnormen aus dem Gesichtspunkt des Vertrages zugunsten Dritter besteht nicht. Deshalb wird der Beseitigungsanspruch des ANverbandes durch einen Verzicht des ANs nicht berührt. Ist Vertragspartei auf AGseite ein Verband, so erschöpft sich seine Verpflichtung gegenüber dem ANverband darin, sich nach Kräften um Innehaltung der Arbeitsnormen durch die Mitglieder zu bemühen, mit allen statutenmäßigen Mitteln dahin zu wirken, daß etwa geschlossene Verzichtsverträge beseitigt und neue nicht abgeschlossen werden; bleibt die Einwirkung des AGverbandes auf sein Mitglied ohne Erfolg, so ist eine weitere Möglichkeit nicht gegeben.

Falls im übrigen der Verzicht auf Lohn durch Drohung mit Kündigung erwirkt wird, ist die abgegebene Verzichtserklärung nach § 123 BGB. wegen Drohung anfechtbar. Denn der AG. darf sein Recht zur Kündigung nicht dazu mißbrauchen, um den AN. zum Verzicht auf bereits erworbene Rechte zu veranlassen.

Häufiger als ein ausdrücklicher Verzicht ist der Fall, daß der AN. untertariflichen Lohn am Zahltage regelmäßig vorbehaltlos annimmt, sei es auf Grund vorangegangener ausdrücklicher, wenn auch nichtiger Vereinbarung, sei es ohne solche. Ist in derartigem Verhalten des ANs ein stillschweigender Verzicht auf den Mehrbetrag zu erblicken?

Stillschweigende Willenserklärungen sind möglich. Unter Umständen sind sie schon bloßem Schweigen zu entnehmen. Das Vorliegen solcher Umstände nimmt die überwiegende Meinung hier an. Sie erblickt in der Auszahlung des niedrigeren Lohnes durch den Arbeitgeber und im Stillschweigen des Arbeitnehmers bei der Empfangnahme des ausgezahlten Minderbetrages trotz Kenntnis des Tariflohnes einen Antrag auf Abschluß eines Erlaßvertrages und dessen Annahme.

Im Fall stillschweigender Annahme untertariflichen Lohnes ohne vorherige Vereinbarung ist dieser Meinung beizustimmen. Selbst wenn — wie geltend gemacht — in diesem Tatbestand zugleich eine stillschweigende unwirksame Vereinbarung für die Zukunft läge, so würden beide Willenserklärungen nicht notwendig dasselbe rechtliche Schicksal teilen und etwa auch der Verzicht für die Vergangenheit unwirksam sein müssen. Im übrigen ist u. E. der Tatbestand nicht als solche Vereinbarung für die Zu-

kunft auszulegen. Gewiß wird sich der AN. sagen, daß der AG., ermuntert durch das bisherige Verhalten des ANs, ihm weiterhin untertariflichen Lohn anbieten wird. Und der AG. wird annehmen, daß der AN. sich auch in Zukunft mit niedrigerem Entgelt begnügen wird. Nicht aber ist daraus ein Wille beider Parteien zu erschließen, die Vorstellungen, die sie sich über den vermutlichen weiteren Verlauf der Dinge machen, zur rechtlichen Bindung eines Vertrages auszugestalten. Für die Deutung des Stillschweigens als Verzicht spricht, sofern es sich um Annahme ohne vorherige Vereinbarung handelt, insbesondere auch die Regelmäßigkeit der Wiederholung Dem AN. ist bewußt, daß er nicht all das erhält, worauf er Anspruch hat, er gibt sich damit zufrieden. Das genügt, um sein Verhalten als Verzicht zu deuten. Eine klare juristische Vorstellung über das von ihm abgeschlossene Geschäft braucht er nicht zu haben. Es ist nur erforderlich, daß er eine praktische Gesamtanschauung über die damit verbundenen Rechtsfolgen, nämlich die Aufgabe seines weitergehenden Anspruchs, hat. Man kann die Existenz einer stillschweigenden Verzichtserklärung auch nicht mit dem Hinweis auf den latenten Kündigungsdruck, unter dem der AN. steht, leugnen. Das müßte dazu führen, bei ausdrücklichem Verzicht ebenfalls das Vorliegen einer Willenserklärung überhaupt zu bestreiten. Anfechtung kommt nicht in Frage, da ein latenter Kündigungsdruck noch keine Drohung im Sinne des § 123 BGB. ist.

Bei vorheriger Vereinbarung untertariflichen Lohnes und widerspruchsloser Annahme des dieser ungültigen Vereinbarung entsprechenden Betrages dagegen erscheint es u. E. richtiger, mit Nipperdey den Gedankengang der Parteien dahin zu würdigen, daß sie ihren Arbeitsvertrag einfach nach der getroffenen, wenn auch unwirksamen Vereinbarung, unbesorgt um die Unabdingbarkeit, erfüllen wollen, in der Erwartung, da sie beide einig seien, werde sich niemand darum kümmern, daß dieses tatsächliche Geschehen rechtlich nicht zulässig sei. Trotzdem ist der Wegfall des Anspruchs auf den Restbetrag auch hier unter dem Gesichtspunkt der Rechtsverwirkung gerechtfertigt. Diese insbesondere von Riezler, Walsmann, Siber, Heinrich Lehmann und Hoeniger herausgearbeitete Lehre entnimmt aus einzelnen Bestimmungen des geltenden Rechts den allgemeinen Gedanken der Unzulässigkeit des Widerspruchs mit dem eigenen Verhalten. Dem Einwand, der AN., der nachträglich den Tariflohn fordere, handle nicht illoyal, wenn er aus Furcht vor Kündigung zunächst die Einforderung des vollen Lohnes unterlasse und erst später die Differenz verlange, ist entgegenzuhalten, daß die Last des Kündigungsdrucks durch die Unabdingbarkeit, so wie sie mit der überwiegenden Meinung hier aufgefaßt ist, nicht gemildert wird. Wie bisher, muß der AN. beim Kampf um die Durchsetzung seiner Rechte mit Kündigung rechnen. Verneint man den Wegfall des Restlohnanspruches, so würde derjenige, der diesem Kampf aus dem Wege geht, durch dieses Verhalten erreichen, daß er zunächst einmal nicht gekündigt wird, daneben aber noch den Anspruch auf den vollen Tariflohn behält, während derjenige, der offen den Kampf aufnimmt, zwar den verdienten Lohn im ganzen Umfange empfangen, aber sein Verhalten unter Umständen mit Kündigung büßen würde.